

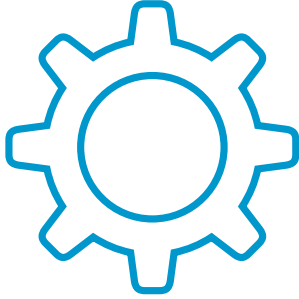


65 plus ska inte gå minus



Sveriges  
Ingenjörer

# Sammanfattning



Idag är det bara varannan ingenjör som arbetar efter 65. Det skulle kunna vara fler. Den kunskap och kompetens som dessa ingenjörer besitter är ovärderlig. Inte bara för företagen, utan för hela Sverige. Erfarna ingenjörer behövs, inte minst om vi ser till den gröna omställning som är nödvändig för att vi ska klara klimatmålen.

Arbetsgivarnas efterfrågan på ingenjörer är stor, i synnerhet på ingenjörer med erfarenhet. 60–80 procent av arbetsgivarna i SCB:s arbetsmarknadsbarometer <sup>1</sup> upplever att det är brist på framför allt yrkeserfarna ingenjörer. Samtidigt visar vår analys att det finns över 6 000 utbildade ingenjörer mellan 65 och 69 år som inte arbetar <sup>2</sup>. Den visar också att arbetsgivarna inte anstränger sig för att behålla den äldre arbetskraften.

Trots att arbetsgivarnas kostnader för de äldre anställda sänks med runt 200 000–300 000 kronor om året, främst genom att de sociala avgifterna reduceras, används inte detta utrymme för att stimulera fler att stanna i yrket. Lönerna för anställda över 65 är inte högre än för de under 65. Inom den privata sektorn upphör dessutom ITP-inbetalningarna flera år innan LAS-åldern som nu är 68 år och som nästa år blir 69 år.

Det tar lång tid att utbilda en civilingenjör. Den snabbaste åtgärden för att undvika brist på ingenjörer är att erfarna medarbetare uppmuntras att fortsätta arbeta något eller några år till. Delar av de kostnadsminskningar som arbetsgivarna får det år en anställd fyller 66 år som i vårt exempel uppgår till 270 000 kronor per år (eller mer!) borde användas till att locka fler kvar i arbete, antingen genom lönepåslag eller ökade pensionsavsättningar. Det skulle vara ett kraftfullt verktyg för att öka antalet yrkeserfarna ingenjörer på den svenska arbetsmarknaden. Vi bedömer det som möjligt att tillföra arbetsmarknaden uppemot 2000 yrkeserfarna ingenjörer om dessa verktyg används.

<sup>1</sup> SCB Arbetskraftsbarometern [https://www.scb.se/contentassets/2523aa42021a-40e38675e630a327b706/uf0505\\_2021a01\\_am78br2201.pdf](https://www.scb.se/contentassets/2523aa42021a-40e38675e630a327b706/uf0505_2021a01_am78br2201.pdf)

<sup>2</sup> Statistik beställd från SCB.

# Inledning



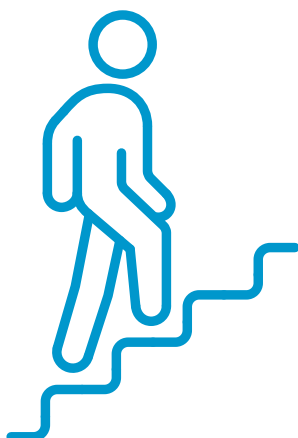
Den genomsnittliga livslängden har ökat med hela 23 år de senaste 100 åren. Beräkningar visar att så många som hälften av alla som föds idag kan räkna med att bli över 100 år gamla. Det är en i grund- en positiv utveckling som vi ska vara glada över. Det är också en ut- veckling som påverkar mycket annat i vår vardag. Ett tydligt exempel på vad som påverkas är pensionen när man lämnat arbetsmarkna- den. Den intjänade pensionen ska, allt annat lika, räcka till fler år som pensionär. Det är något som både politiker i Sverige och andra länder uppmärksammat och försöker påverka, genom att få oss att arbeta högre upp i åldrarna. I Sverige har arbetsgivaravgifterna sänkts med två tredjedelar för personer som är 66 år eller äldre. Dessutom får inte arbetstagarna i den privata sektorn inbetalningar av ITP när de fortsätter att arbeta efter 65 år.

Arbetslösheten för ingenjörer har sjunkit<sup>3</sup> snabbt från 1,7 procent i januari 2021 till rekordlåga 0,9 procent i april 2022. Det är den l ägsta siffran på tio år. Samtidigt visar SCB:s senaste arbetskrafts- barometer<sup>4</sup> att 5 av 10 utbildningar som flest arbetsgivare uppger att de behöver öka antalet anställda med är ingenjörsutbildningar. Inom flera utbildningsinriktningar är det hela 80 procent av arbetsgi- varna som upplever att det finns en brist på yrkeserfarna ingenjörer. Efterfrågan är tydligt kopplad till den kompetens som krävs för att klara klimatomställningen, men också de kliv inom digitalisering som många branscher behöver ta.

En väg att tillgodose behovet av erfarna ingenjörer är att få fler att stanna kvar längre i yrkeslivet. Syftet med denna rapport är att under- söka hur arbetskraftsutbudet runt pensionsåldern ser ut idag och hur arbetslivet kan förlängas med rätt ekonomiska styrmedel.

<sup>3</sup> <https://via.tt.se/pressmeddelande/rekordlag-arbetsloshet-bland-ingenjorer?publisherId=3038139&releaseId=3321816>

<sup>4</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/pong/statistiknyhet/arbetskraftsbarometern-2021/>



# Endast varannan ingenjör arbetar efter 65

Det finns tydliga politiska ambitioner om att få fler att arbeta längre. Den så kallade LAS-åldern, den ålder du har rätt att ha kvar din anställning till, har höjts till 68 år och 2023 kommer den att höjas till 69 år.

Ingenjörerna som yrkesgrupp har generellt inte arbeten med till exempel tunga lyft eller inslag som medför fysisk belastning. De tillhör idag grupperna som har högst genomsnittlig pensionsålder<sup>5</sup>, men trots det är det många ingenjörer som sannolikt skulle kunna arbeta längre än vad de gör idag.

Det finns över 6 000 utbildade ingenjörer mellan 65 och 69 år<sup>6</sup> som inte arbetar, och det är på en arbetsmarknad som skriker efter just erfarna ingenjörer. Med rätt ersättning är det rimligt att anta att fler ingenjörer skulle fortsätta att förvärvsarbeta ett par år till.

För ingenjörerna finns det i dagsläget ingen norm att gå i pension vid en viss ålder. Redan efter 60 års ålder börjar andelen ingenjörer som förvärvsarbetar att avta, och vid 65 har nära hälften hoppat av arbetsmarknaden. Vid 66 är det fler som inte förvärvsarbetar än som gör det.

Vi kan inte förvänta oss att alla ingenjörer ska vilja arbeta tills de fyller 69 år, men det är ändå rimligt att tro att fler kan arbeta längre.

Idag är det 65 procent av ingenjörerna som arbetar vid 64 års ålder. Om vi tänker oss ett scenario där 65 procent av ingenjörerna fortsätter att arbeta till 67 års ålder, och att hälften av ingenjörerna vid 68 och 69 kan arbeta åtminstone deltid skulle det innebära 2 000 fler yrkeserfarna ingenjörer på arbetsmarknaden<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/pensionsaldrar-arbetslivets-langd-2021>

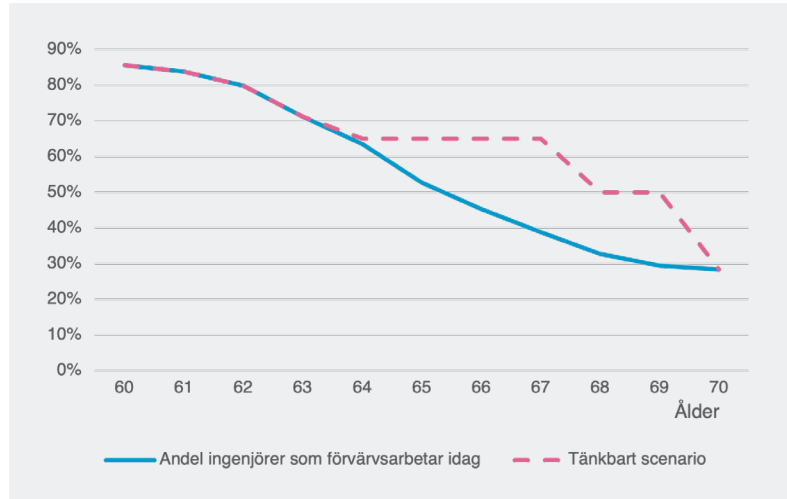
<sup>6</sup> Kandidatexaminerade (nivå 536 enligt nomenklaturen SUN2020) inom teknik (inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020) Magisterexaminerade (nivå 546 enligt nomenklaturen SUN2020) inom teknik (inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020) och Ingenjörsutbildade (nivå 537 enligt nomenklaturen SUN2020) med b-inriktning inom teknik (inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020) och Ingenjörsutbildade (nivå 547 & 557 enligt nomenklaturen SUN2020) med a-inriktning inom teknik (inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020) och masterexaminerade (nivå 556 enligt nomenklaturen SUN2020) inom teknik (inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020) Tekniska forskare (nivåerna 600, 620 och 640 inom inriktning 5 enligt nomenklaturen SUN2020)

Uppgift om ingenjörsutbildade har hämtats från Utbildningsregistret (UREG) 2020. UREG 2020 avser den folkbokförda befolkningen 2020-12-31 och högsta utbildning t.o.m. vårterminen 2020.

<sup>7</sup> Egna beräkningar utifrån statistik beställd av SCB.

## Möjligt med 2 000 fler yrkesverksamma ingenjörer på arbetsmarknaden

Figur 1: Andelen förvärvsarbetande ingenjörer, per åldersgrupp



Källa: Bearbetad statistik beställd från SCB.

## Totalt finns det tusentals erfarna ingenjörer som inte arbetar

Tabell 1: Antal ingenjörer som förvärvsarbetar, per åldersgrupp

Ålder	Förvärvsarbetande ingenjörer	Inte förvärvsarbetande ingenjörer	Totalt ingenjörer
60	2 525	424	2 949
61	2 360	455	2 815
62	2 059	520	2 579
63	1 830	741	2 571
64	1 671	959	2 630
65	1 259	1 129	2 388
66	948	1 144	2 092
67	830	1 308	2 138
68	650	1 339	1 989
69	519	1 248	1 767
70	481	1 214	1 695
	<b>15 132</b>	<b>10 481</b>	<b>25 613</b>

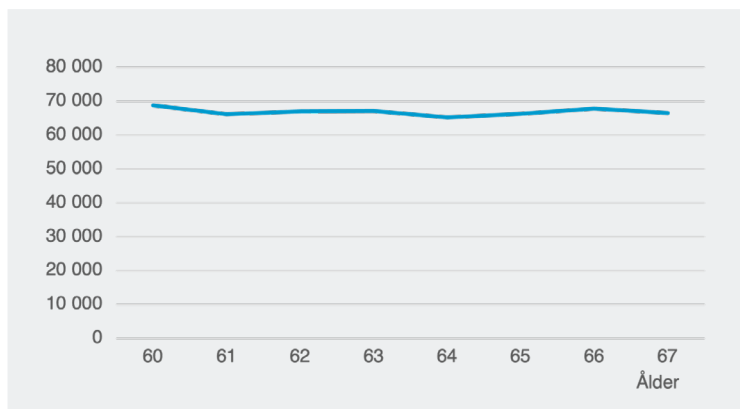
Källa: Statistik beställd från SCB.

Trots att ingenjörerna är efterfrågade gör arbetsgivarna inga större satsningar på att verkligen behålla den äldre arbetskraften. Arbetsgivarnas kostnader för de äldre anställda sjunker avsevärt i och med att arbetsgivaravgifterna sänks, men det ökade utrymmet kommer inte ingenjörerna till del. I lönestatistik från Sveriges Ingenjörer<sup>8</sup> går det att utläsa att löneutvecklingen i princip ligger still efter 60 års ålder.

<sup>8</sup> <https://www.sverigesingenjorer.se/lon/lonestatistik>

## Löneutvecklingen efter 60 ligger stilla

Figur 2: Medellön 2021, privat sektor, 60 år och äldre



Källa: Lönestatistik från Sveriges Ingenjörer.

Det finns alltså inga tecken på att arbetsgivarna gör aktiva satsningar på att förlänga arbetslivet för ingenjörerna. Detta trots att det finns ett stort ekonomiskt utrymme för arbetsgivarna att kraftigt höja förtjäns-  
ten av att arbeta längre upp i åldrarna.



## Rea på erfarenhet

Alla tjänar på att den som kan och vill fortsätta arbeta gör det. Samtidigt som värdefull kompetens tillvaratas minskar också kostnaderna för samhället när pensionsavgångar senareläggs. Visionen delas också av politiken och det har blivit billigare för arbetsgivaren att anställa äldre arbetskraft.

Framför allt har de politiska åtgärderna riktat sig mot arbetsgiversidan där arbetsgivaravgifterna sjunker rejält det år den anställde fyller 66. Den arbetsgivaravgift som tidigare låg på 31,32 procent sjunker då till 10,21 procent. Dessutom upphör tjänstepensionsinbetalningarna inom privat sektor långt innan den så kallade LAS-åldern som nu är 68 år och som nästa år höjs till 69 år. Det pågår nu förhandlingar om att höja åldern för intjäning men enligt gällande kollektivavtal upphör inbetalningarna nu vid 65 års ålder. Det var rimligt när pensionen var förmånsbestämd och man hade avgångsskyldighet om arbetsgivaren ville att anställningen skulle upphöra vid 65. Idag får alla yngre och även många äldre på arbetsmarknaden premiebestämda pensionsavsättningar (ITP 1), dvs en premie sätts av varje månad utan utlovad nivå när man går i pension.



# Kostnadsminskningar med sexsiffriga belopp per år

Vi har räknat på hur mycket arbetsgivaren tjänar på att tre typiska ingenjörer i 65-årsåldern fortsätter arbeta.

## Lina

Lina arbetar som högskoleingenjör i privat sektor. Hennes lön är 50 000 kronor per månad det år hon fyller 65 år. Om hon arbetar vidare efter 65 sparar arbetsgivaren 3 685 kronor på att inte betala in tjänstepension till henne. Därtill minskar arbetsgivaravgiften med 10 605 kronor året därpå. Det är en total besparing för arbetsgivaren på 14 290 kronor varje månad. På årsbasis spar arbetsgivaren 171 480 kronor, även om Lina utför precis samma jobb som tidigare.

## Johan

Johan arbetar som elektronikingenjör. Hans lön är 58 000 kronor per månad det år han fyller 65 år. Om han arbetar vidare efter 65 sparar arbetsgivaren 6 085 kronor på att inte betala in tjänstepension till honom. Därtill minskar arbetsgivaravgiften med 12 302 kronor året därpå. Det är en total besparing för arbetsgivaren på 18 387 kronor varje månad. På årsbasis spar arbetsgivaren 220 644 kronor, även om Johan utför precis samma jobb som tidigare.

## Gunilla

Gunilla är civilingenjör i kemiteknik. Hennes lön är 66 000 kronor per månad det år hon fyller 65 år. Om hon arbetar vidare efter 65 sparar arbetsgivaren 8 485 kronor på att inte betala in tjänstepension till henne. Därtill minskar arbetsgivaravgiften med 13 998 kronor året därpå. Det är en total besparing för arbetsgivaren på 22 483 kronor varje månad. På årsbasis spar arbetsgivaren 269 796 kronor, även om Gunilla utför precis samma jobb som tidigare.

I tabellen nedan visas kostnadsbesparingarna per månad som arbetsgivarna gör vid ingången av det år som den anställde fyller 66 år.



## Stora besparingar för arbetsgivaren

Tabell 2: Kostnadsbesparingar för arbetsgivaren, per månad

	LÖN	Arbetsgivaravgift året före	Minskning av arbetsgivaravgiften det år arbetstagaren fyller 66 år	ITP	Total besparing per månad
Lina	50 000	15 710	10 605	3 685	<b>14 290</b>
Johan	58 000	18 224	12 302	6 085	<b>18 387</b>
Gunilla	66 000	20 737	13 998	8 485	<b>22 483</b>

Källa: Skatteverket och Sveriges Ingenjörers löneenkät 2021.

Sveriges Ingenjörers lönestatistik <sup>9</sup> visar att de som väljer att jobba vidare efter 65 inte får ta del av den kostnadsminskning som arbetsgivaren får. Hade så varit fallet borde vi sett höjningar av lönerna vid 65. Arbetsgivaren kan givetvis välja att fortsätta göra tjänstepensionsavsättningar men även det är mycket ovanligt.

Vi kan konstatera att samtidigt som det för arbetsgivaren blir rea på erfaren ingenjörskraft märks ingenting av detta i ingenjörernas plånböcker.

<sup>9</sup> <https://www.sverigesingenjorer.se/lon/lonestatistik>

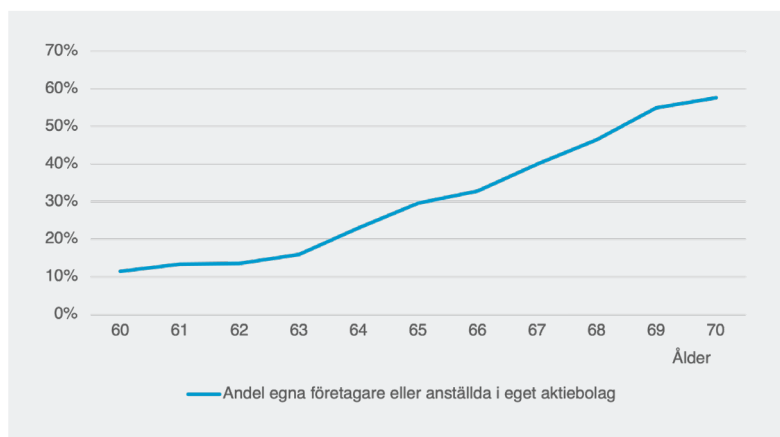
# Att vara företagare är gynnsamt



Ett sätt för ingenjörer att ta del av de sänkta kostnaderna som arbetsgivaren får är att starta företag och istället fakturera sin tid. Andelen av ingenjörerna som försörjer sig som företagare stiger också snabbt i de äldre åldersgrupperna.

## Vid 67 är 40 procent av de yrkesverksamma ingenjörerna företagare

Figur 3: Andelen företagare av de yrkesverksamma ingenjörerna, per åldersgrupp

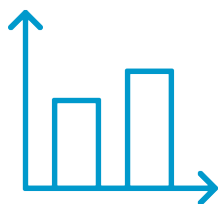


Källa: Bearbetad statistik beställd från SCB.

Antalet företagare i förhållande till det totala antalet sysselsatta ingenjörer ökar avsevärt efter 60 års ålder, visar statistik från SCB<sup>10</sup>. Bland de yrkesverksamma ingenjörerna är det 40 procent som vid 67 års ålder är egna företagare eller anställda i eget aktieföretag, och vid 69 är det mer än varannan.

<sup>10</sup> Bearbetad statistik utifrån en SCB-beställning av hur många ingenjörer i respektive åldersgrupp som är anställda vs företagare. 2020 års statistik.

# Om arbetslivet förlängs ökar tillgången på ingenjörer



Efterfrågan på ingenjörer i allmänhet och erfarna ingenjörer i synnerhet är stor. Underskottet kommer att bli än större när de äldre generationerna går i pension. 5 av de 10 utbildningar där flest arbetsgivare uppger att de behöver öka antalet anställda inom är ingenjörsinriktningar. Det visar SCB:s nya arbetskraftsbarometer <sup>11</sup>.

Efterfrågan är tydligt kopplad till den kompetens som krävs för att klara klimatomställningen, men också de kliv inom digitalisering som många branscher behöver ta. Det tar lång tid att nyutbilda en ingenjör och ännu längre innan ingenjören har den så hett eftertraktade erfarenheten. Den snabbaste och enklaste lösningen är att förmå de äldre att arbeta några år till.

Idag ser vi att ingenjörer lämnar arbetsmarknaden i förtid, och vid 65 förvärvsarbetar bara hälften av styrkan. Här finns en betydande potential.

Den förväntade livslängden har samtidigt ökat markant. Det är såklart positivt men sätter också press på att fler behöver arbeta längre upp åldrarna. Från politiskt håll förändras regelsystemen för att uppmuntra fler att arbeta längre. Den allmänna pensionen kan nu tas ut först från 62 år (tidigare 61) och kommer förmodligen att fortsätta höjas i takt med förväntad livslängd. Samtidigt har arbetsgivarna fått stora kostnadsminskningar. Som vi visar med våra typingenjörer sparar arbetsgivaren stora summor på att ha en äldre ingenjör anställd. Av de kostnadslättnader arbetsgivaren får hamnar nästan inget i fickorna hos den ingenjör som väljer att jobba vidare.

Eftersom ITP-inbetalningarna i privat sektor upphör sjunker de totala ersättningarna för de ingenjörer som fortsätter att arbeta efter 65.

Arbetsgivarna måste bli bättre på att ta tillvara de ingenjörer som finns om fler ingenjörer ska välja att fortsätta bidra med sina kunskaper. Utrymme finns, våra räkneexempel visar att arbetsgivarnas kostnader sänks med hundratusentals kronor per år och anställd.

Det finns flera sätt att få ingenjörerna att vilja stanna längre på arbetsmarknaden. Det finns utrymme för att kraftigt höja lönerna och i privat sektor finns möjligheten att arbetsgivarna fortsätter att betala in pensionspremier så länge man kvarstår i anställning.

Både samhället och arbetsgivarna riskerar att tappa viktig kompetens om inte fler ingenjörer väljer att stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Fortsatta pensionsavsättningar eller en löneökning som gör att fler stannar kvar är en lösning som individ, företag och samhälle vinner på.

<sup>11</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/pong/statistiknyhet/arbetskraftsbarometern-2021>

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11  
08-613 80 00 • [info@sverigesingenjorer.se](mailto:info@sverigesingenjorer.se)  
[sverigesingenjorer.se](http://sverigesingenjorer.se)

